

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KAMPAR NO 5 TAHUN 2009 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL (STUDI KASUS PT. RAMAJAYA PRAMUKTI)

Muhammad Hasnan Nusainu

Email: orghostwriter@gmail.com

Di bimbing oleh Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si

Program Studi Administrasi Negara FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstract

The issue regarding the implementation of local government policy of Kampar Regency is due to the rapid of job demand to the work world of the society as the field could not cover it all. The problems following the issue emerged as many of companies did not notify the job vacancy to the Social and Labor Affairs and make no priority to the local labors; the Official did not have information about the availability of job vacancy and could not control the placement of the local labors at those companies. As this implementation of the policy undertaken to the industrial society properly, it is intended that the society of Kampar Regency can manage their own revenue and increase the prosperity of environment particularly to the local inhabitants. The objective of this research is to find out how the implementation of local government policy no 5 year 2009 about the provision of local labor is. This kind of research is descriptive design precisely quantitative method with triangulation check and cross check to the given responses of the informants. The result of this research indicates that the implementation of local government policy no 5 year 2009 about the provision of local labor in Kampar Regency has not yet been implemented extensively. Based on the research finding, the factors affected this kind of policy are the lack of communication, resource, disposition, and structured-bureaucracy.

Keywords: Policy, Implementation, Local Labor, Local Government Rules

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional berkesinambungan yang telah dilaksanakan bangsa Indonesia hingga saat ini telah banyak menghasilkan kemajuan dan peningkatan di berbagai bidang. Hasil pembangunan tersebut merupakan kondisi awal yang menjadi modal untuk dikembangkan lebih lanjut dalam pembangunan tahap berikutnya.

Pembangunan merupakan suatu proses perubahan yang berlangsung secara sadar, terencana dan berkelanjutan, dengan sasaran utamanya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia atau masyarakat suatu bangsa. Ini berarti bahwa pembangunan senantiasa beranjak dari suatu keadaan atau kondisi kehidupan yang kurang baik menuju suatu kehidupan

yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan nasional suatu bangsa. Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, yang merata baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945. Pasal 33 UUD 1945, sebagai dasar untuk mewujudkan keadilan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyat melalui peranan dan keberpihakan negara dalam meningkatkan taraf hidup rakyat.

Dewasa ini, perbaikan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat selalu menjadi tantangan dalam pelaksanaan pembangunan. Salah satu upaya peningkatan kesejahteraan ini adalah melalui pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang mencakup pembangunan ketenagakerjaan Indonesia.

Karena dalam pelaksanaan pembangunan, baik tingkat pusat maupun daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, baik sebagai tenaga kerja maupun sebagai pelaku pembangunan itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan ketenagakerjaan tersebut.

Pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dengan hal tersebut akan tercipta perluasan kesempatan atau peluang bagi pekerja untuk memperoleh penghasilan. Tak hanya itu, dengan terciptanya perluasan kesempatan kerja ini tentunya akan menumbuhkembangkan harga diri bangsa Indonesia dalam rangka perluasan kesempatan bagi masyarakat Indonesia.

Dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Di mana, perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, implementasi (pelaksanaan), dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Penyusunan perencanaan tenaga kerja ini disusun atas dasar informasi tenaga kerja yang harus disusun meliputi:

1. Penduduk dan tenaga kerja
2. Kesempatan kerja
3. Pelatihan kerja
4. Produktivitas tenaga kerja
5. Hubungan industrial
6. Kondisi lingkungan kerja
7. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja (sastrohadiwiryono, 2005 :3)

Di dalam suatu perusahaan, hubungan kerja yang terjadi diawali dari suatu kontrak kerja, dan ditandai dengan adanya pengusaha dan para karyawan atau dengan kata lain adanya si pemberi kerja dan si penerima kerja. Pengusaha sebagai orang perseorangan, persekutuan atau

badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan miliknya sedangkan pemberi kerja kepada pekerja yaitu orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja atas dasar kontrak kerja yang disepakati.

Menurut undang-undang nomor 32 tahun 2004 pasal ke-2 disebutkan bahwa “pemerintah daerah adalah penyelenggara urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945”.

Pemerintah daerah memiliki fungsi ganda, yaitu sebagai penyelenggara pemerintah dan sekaligus sebagai penyelenggara utama dalam pembangunan di daerah. Sebagai penyelenggara pemerintah daerah, pemerintah daerah berperan utama mengatur tatanan kehidupan bermasyarakat di daerah dalam kerangka regulasi. Sedangkan sebagai penyelenggara utama dalam pembangunan yang dilaksanakan di daerah, yaitu investasi dan penyedia barang dan pelayanan publik.

Penyelenggaraan pemerintah yang tertib merupakan syarat utama bagi terwujudnya tujuan negara. Pada pasal 3 ayat (1) undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, lembaran daerah Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 125 ditentukan bahwa “Negara Kesatuan Republik Indonesia atas daerah-daerah di provinsi tersebut kemudian daerah-daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota”. Dalam ayat (2) pasal ini ditentukan “bahwa pemerintahan daerah sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan”. Untuk mengurus dan mengatur urusannya sendiri, pemerintahan daerah berhak untuk membuat peraturan daerah sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi daerahnya.

Peraturan daerah dapat berfungsi sebagai alat untuk memperlancar jalannya pemerintah di daerah dan juga dapat memberi petunjuk terhadap hal-hal yang telah diatur dan dilaksanakan. Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 7 di jelaskan bahwa dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.

Di beberapa daerah di Indonesia sekarang ini mengalami ledakan jumlah pencari kerja seperti yang terjadi di daerah kabupaten Kampar provinsi Riau, di mana pencari kerja baik itu tenaga kerja lokal maupun non- lokal berusaha bersaing dalam mendapatkan pekerjaan. Di bawah ini adalah contoh data pencari kerja di kabupaten Kampar provinsi Riau.

Seperti yang termaktub pada pasal 32 undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan mengenai penempatan tenaga kerja sebagai berikut :

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, obyektif/adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional.

Oleh karena itu dalam mewujudkan salah satu tujuan pembangunan kabupaten Kampar, yakni mensejahterakan masyarakatnya khususnya masyarakat/penduduk asli dan menghindari kecemburuan bagi tenaga kerja asli kabupaten Kampar. Maka pemerintah kabupaten menetapkan kebijakan dengan mengeluarkan peraturan daerah nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja. Kebijakan ini diharapkan dapat

digunakan dalam pengaturan pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal sekaligus dapat memperbesar kesempatan kerja khususnya bagi tenaga kerja lokal.

Pada pasal 7 peraturan daerah kabupaten Kampar nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja:

1. Setiap perusahaan harus mempekerjakan 40% (empat puluh persen) tenaga kerja lokal dan 60% (enam puluh persen) tenaga kerja non lokal, baik tenaga kerja yang terampil maupun tidak terampil.
2. Apabila lowongan pekerjaan tidak bisa terpenuhi di kabupaten Kampar, maka dapat dilakukan antar kabupaten/kota dalam provinsi dalam bentuk kerja sama.
3. Jika dilakukan segala daya upaya dalam pengisian lowongan tersebut, namun belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, maka pengusaha atau pengurus diperbolehkan mencari tenaga kerja dari daerah lain setelah mendapat izin Bupati Kampar.

Berdasarkan hasil survei yang telah penulis lakukan di salah satu perusahaan di kabupaten Kampar, yakni perusahaan PT. Ramajaya Pramukti. Dengan alasan kuat bahwa penulis mempunyai relative di perusahaan tersebut guna mendapatkan gambaran tentang hal yang ingin di teliti dengan mudah dan jelas.

Berdasarkan data yang di peroleh dari Dinas Tenaga Kerja kabupaten Kampar, bahwasannya hanya beberapa perusahaan yang melaporkan jumlah tenaga kerja yang telah di pekerjakan baik lokal maupun non lokal. Maka, berdasarkan data yang di peroleh tersebut, penulis mencoba melakukan perbandingan, seperti yang tertera pada table di bawah ini.

Adapun perusahaan yang mempekerjakan jumlah pekerja lokal dan non lokal di beberapa perusahaan di kabupaten Kampar sampai tahun 2013 yaitu seperti yang tertera pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2: Perbandingan Jumlah Tenaga Kerja Lokal dan Non-Lokal tahun 2013
Sumber : Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar

No	Nama perusahaan	TK. Lokal	TK. Non Lokal	Persentase TK. lokal	Persentase TK. Non Lokal	jenis usaha	jlh
1	T. Ramajaya Pramukti	9 Orang	02 Orang	3%	97%	Perkebunan sawit	11
2	T. Adimulia Sei Teso	96 Orang	5 Orang	98%	2%	Perkebunan sawit	101
3	T. Padas enam Utama	20 Orang	0 Orang	100%	0%	Perkebunan sawit	20
4	T. P & P Bangkinang	23 Orang	1 Orang	85%	15%	Perkebunan Sawit	44

Berdasarkan tabel di atas terlihat perbandingan jumlah tenaga kerja lokal dengan non-lokal (luar kabupaten Kampar) pada perusahaan PT. Ramajaya Pramukti sebagai sampel peneliti. Perbandingannya yaitu 3% untuk tenaga kerja lokal dan 97% untuk tenaga kerja yang berasal dari luar kabupaten Kampar (PT. Ramajaya Pramukti). Dan kemudian sebagai bahan perbandingan, peneliti mengambil beberapa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja lokal pada akhir tahun 2013 pada PT. Adimulia Sei Teso perbandingannya tenaga kerja lokal yang dipekerjakan 98% dan tenaga kerja non lokal 2%, pada PT. Padas enam utama perbandingannya tenaga kerja non lokal 0% dan tenaga kerja lokal 100%, pada PT. P & P Bangkinang perbandingannya 85% tenaga kerja lokal dan 15% tenaga kerja non lokal ini menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja lokal belum optimal dilakukan di perusahaan PT. Ramajaya Pramukti dan bertentangan dengan pasal 7 Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2009 yaitu : *Setiap perusahaan harus mempekerjakan 40% (empat puluh persen) tenaga kerja lokal dan 60% (enam puluh persen) tenaga kerja non-lokal, baik tenaga kerja yang terampil maupun tenaga kerja yang tidak terampil.*

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang di kemukakan pada bagian latar belakang di atas, di mana untuk memberdayakan tenaga kerja lokal, pemerintah kabupaten Kampar menetapkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja lokal, sehingga diharapkan bagi perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Kampar bisa lebih memaksimalkan untuk memberikan kesempatan kepada tenaga kerja lokal pada jabatan yang layak di perusahaan-perusahaan tersebut. Berdasarkan indikasi di atas terlihat berbagai faktor permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang ada di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kampar, salah satunya di perusahaan PT. Ramajaya Pramukti:

1. Melihat adanya kecenderungan perlakuan yang diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dengan alasan klasik bahwa skill tenaga kerja lokal masih masih rendah sehingga peluang tenaga kerja lokal untuk bekerja pada perusahaan sangat kecil.
2. Menimbulkan dampak negatif terjadinya kesenjangan ekonomi antara karyawan perusahaan dengan masyarakat sekitar yang pada akhirnya menimbulkan kecemburuan sosial
3. Terbatasnya kemampuan tenaga kerja lokal, sehingga perusahaan beralih untuk sementara tetap menggunakan tenaga kerja dari kabupaten Kampar.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang hendak di capai adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang penempatan

tenaga kerja lokal di kabupaten Kampar.

- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam penerapan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal di kabupaten Kampar.

2. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pemerintah kabupaten Kampar, khususnya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 pasal 7.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis sebagai peneliti dan peneliti lainnya yang berminat membahas masalah ini lebih lanjut pada masa yang akan datang.
- c. Sebagai bentuk dasar pertimbangan dalam pengembangan ilmu.

KONSEP TEORITIS

Untuk membahas permasalahan yang penulis kemukakan, maka dalam bagian ini penulis akan memberikan batasan konsep teori yang relevan dengan permasalahan yang diangkat oleh penulis. Sehingga dapat dijadikan landasan untuk mencari jalan keluar atas permasalahan yang ada.

1. Implementasi Kebijakan

Secara umum istilah implementasi dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Kamus Webster,

merumuskan secara pendek bahwa *to impelement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means foe carryingout* (menyediakan untuk melaksanakan sesuatu), *to give effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu).

Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu (Solichin, 2005:64). Carl Friedrich mengatakan implementasi adalah serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu di mana terdapat hambatan-hambatan dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan) di mana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

2. Konsep Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses yang penting dalam manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryo, 2002:162)

3. Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Tenaga Kerja.

Untuk tenaga kerja yang lulus seleksi, manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer tenaga kerja profesional harus bisa melihat karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor antara lain; keahlian, keterampilan, kualifikasi

4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas Pokok merencanakan, mengatur penempatan Tenaga Kerja, melakukan pelatihan tenaga kerja, menyelesaikan sengketa tenaga kerja, memperluas kesempatan kerja, melakukan pengawasan terhadap kegiatan ketenagakerjaan, merencanakan dan mempersiapkan beserta sarana dan prasarana transmigrasi, menerima dan menempatkan transmigrasi, mengkordinir pembinaan serta melakukan perencanaan dan pendataan mobilitas transmigrasi.

5. Tenaga Kerja

Konsep tenaga kerja menurut para ahli:

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam ataupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (IG. Wursanto, 1994:26).
2. Tenaga kerja adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri

ataupun untuk orang lain. (Siswanto, 2002:54).

Hal ini berarti penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

6. Konsep Tenaga Kerja Lokal

Pada prinsipnya tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja tempatan atau tenaga kerja asli dari suatu daerah, dengan kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain. (Siswanto, 2002:54). Namun tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang diikat atau diatur didalam peraturan daerah tentang penempatan tenaga kerja lokal di kabupaten Kampar. Tenaga kerja yang difokuskan dalam penelitian ini adalah yang berdasarkan Perda No 5 Tahun 2009 Kabupaten Kampar yaitu tenaga kerja lokal, adalah tenaga kerja yang lahir di kabupaten Kampar secara turun temurun dan dalam waktu tertentu tinggal di kabupaten kampar atau yang memiliki kartu keluarga atau KTP kabupaten Kampar. Tenaga kerja lokal yang diprioritaskan ditempatkan di perusahaan adalah tenaga kerja yang telah terdaftar di dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten Kampar dan telah memiliki kartu pencari kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Peneliti berusaha untuk mengungkapkan fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi terjadi. Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau mengubah pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Langkah – langkah itu adalah mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian dianalisa dengan menggunakan Pendekatan Kuantitatif yakni setelah data terkumpul kemudian data tersebut dikelompokkan dan disajikan dalam bentuk tabel dan diberi penjelasan-penjelasan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni Data yang diperoleh dari sumber informasi atau informan penelitian melalui wawancara serta pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data lengkap dan berkaitan dengan implementasi kebijakan peraturan daerah kabupaten Kampar No 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal di PT. Ramajaya Pramukti, serta data sekunder, data sekunder yang dimaksud adalah Data yang diperoleh melalui perpustakaan dan instansi/kantor yang terkait dengan tujuan perolehan data seperti data demografis dan monografis kabupaten Kampar dari perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori tertentu yang relevan dengan permasalahan penelitian termasuk per undang-undangan yang berkaitan dengan hal tersebut.

Di dalam analisa data setelah data diperoleh, digunakan Metode Deskriptif Kualitatif yaitu menggambarkan teori dengan kondisi objektif yang ditemui dilapangan dan dianalisa, yakni informasi hasil wawancara digabungkan dengan data yang didapat melalui dokumentasi dan digabung dengan pendapat peneliti sesuai dengan hasil observasi dilapangan dan kuisioner. Hal ini dilakukan dengan

langkah – langkah dan tahapan – tahapan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kampar (Studi Kasus PT. Ramajaya Pramukti)

Implementasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal adalah rangkaian kegiatan setelah kebijakan mengenai penempatan tenaga kerja lokal dirumuskan, implementasi kebijakan ini juga dapat dilihat dari kesesuaian antara kegiatan yang telah didesain dengan kegiatan yang dilaksanakan.

Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 dibuat guna mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja lokal, untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal serta menghindari adanya kecemburuan sosial. Dengan adanya peraturan daerah ini, diharapkan penduduk di kabupaten Kampar bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Kampar dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat pengangguran, dan dapat meningkatkan kesejahteraan terutama penduduk lokal.

Untuk selanjutnya penulis akan menguraikan bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 dapat terlaksana. Implementasi kebijakan adalah rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan serta tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam bentuk kebijakan. Sedangkan, Implementasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal adalah rangkaian kegiatan setelah kebijakan mengenai penempatan tenaga kerja lokal

dirumuskan, implementasi kebijakan ini juga dapat dilihat dari kesesuaian antara kegiatan yang telah didesain dengan kegiatan yang dilaksanakan.

Dalam penelitian mengenai Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 ini. Peneliti memfokuskan penelitian ini berdasarkan kegiatan yang telah didesain dengan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan teori yang telah di kemukakan oleh Grindlle.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi peraturan daerah nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal.

1. Komunikasi

Pembahasan mengenai komunikasi berikut ini mengenai sosialisasi yang dilakukan oleh implementor kebijakan, yaitu sosialisasi dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kepada masyarakat dalam hal ini adalah perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar. Selain itu komunikasi mengenai adanya kejelasan peraturan daerah tentang pelaksanaan dan penyampaian informasi antara atasan dan bawahan sesuai dengan fungsi dan tugasnya masing-masing.

Keberhasilan implementasi kebijakan publik, apa yang menjadi tujuan dan kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group) melalui komunikasi yang benar dan dapat dimengerti dengan jelas. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas maka akan menyebabkan terjadinya kesimpangsiuran informasi. Oleh karena itu kebijakan yang ada perlu diimplementasikan serta di informasikan dengan jelas, sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Adapun

komunikasi dapat dilihat melalui beberapa hal berikut:

1. Pemakai tenaga kerja mengetahui adanya aturan mengenai penempatan tenaga kerja lokal.
2. Pemakai tenaga kerja mengetahui ada sanksi hukum bila melanggar peraturan daerah No 5 Tahun 2009
3. Pemakai tenaga kerja percaya bila melanggar peraturan daerah No 5 Tahun 2009 akan dikenakan sanksi.

Berdasarkan data dapat diketahui untuk rata-rata tanggapan responden penelitian mengenai indikator komunikasi dalam implementasi peraturan daerah No 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal kabupaten Kampar yang terdiri dari 3 (tiga) sub indikator, dimana dari 20 responden untuk tanggapan responden yang menyatakan baik berjumlah 8 orang atau 40% responden yang berkategori baik. Kategori ini bermakna bahwa responden menilai bahwa karyawan sudah menunjukkan proses pelaksana komunikasi dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya sebanyak 7 orang atau 35% responden penelitian memberikan tanggapan bahwa dari proses komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Ramajaya Pramukti kabupaten Kampar kategori cukup baik. Kategori ini bermakna bahwa responden mengetahui adanya peraturan tenaga kerja yang mengatur penerimaan tenaga kerja lokal, tapi mereka belum mengetahui bahwa jika mereka melanggar akan terkena sanksi.

a. Informasi kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara dapat dilihat bahwa sosialisasi mengenai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal telah dilakukan ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar, sosialisasi yang

dilakukan berupa surat edaran dan pertemuan secara langsung dengan pimpinan atau staff perusahaan, dijelaskan mengenai penggunaan tenaga kerja lokal oleh perusahaan dan kewajiban melaporkan setiap ada lowongan di perusahaan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

Sosialisasi yang dilakukan bertujuan untuk melindungi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan, dengan informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dapat menyalurkan tenaga kerja lokal yang telah terdaftar di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun setelah sosialisasi dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar, tenaga kerja yang telah mendaftar di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan, hal ini disebabkan karena perusahaan tidak memberikan informasi kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja mengenai adanya lowongan di perusahaan mereka.

b. Kejelasan kebijakan

Kejelasan yang disosialisasikan harus jelas peraturan maupun prosedur yang harus dilaksanakan sehingga pada saat pelaksanaannya dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar maupun oleh tenaga kerja, selain itu pemahaman implementor mengenai kebijakan juga berpengaruh terhadap hasil pelaksanaan kebijakan, karena apabila implementor tidak memahami dengan baik isi dan tujuan dari kebijakan maka akan berpengaruh terhadap informasi yang akan diberikan kepada perusahaan. Untuk melihat bagaimana kejelasan dari kebijakan dan pemahaman dari pelaksana, maka penulis melakukan wawancara dengan informan penelitian, berikut hasil wawancara penulis dengan

pegawai Dinas sosial dan tenaga kerja mengenai kejelasan dari peraturan daerah tersebut:

Dari analisa tabel dan hasil wawancara dan yang dilihat peneliti dilapangan dapat diketahui bahwa komunikasi pelaksana pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar berada pada kategori *kurang baik*, Karena komunikasi yang terjadi antara Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dengan para pelaksana dan sasaran kebijakan belum maksimal. Pada dasarnya perusahaan telah mengetahui peraturan ini, karena peraturan ini sendiri telah berlangsung lama. Namun jauh dari harapan perusahaan yang tidak mengikuti peraturan tersebut karena sanksi yang tidak tegas dan tidak berjalan. Pengetahuan masyarakat tentang peraturan ini juga masih sangat jauh dari harapan. Sosialisasi yang dilakukan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja tidak sampai pada masyarakat sehingga hanya masyarakat yang tidak mengetahui tujuan dari peraturan daerah ini sendiri.

2. Sumber daya

Sumber daya mencakup jumlah staf yang memadai dengan keahlian yang harus dimiliki, dana untuk membiayai operasional implementasi, informasi yang relevan, wewenang atau kewenangan, fasilitas-fasilitas dan bagaimana cara mengimplementasi suatu kebijakan, kerelaan, kesanggupan diri sebagai pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan yang diperlukan untuk menjamin kebijakan dijalankan sesuai dengan harapan. Adapun indikasi dari sumber daya antara lain jumlah staf, kualitas dan kuantitasnya, fasilitas atau sarana dan prasarana yang mendukung dan adanya dana operasional. Adapun unsur yang meliputi sumber daya di antaranya:

1. Adanya sumber daya yang bermutu dan cukup.
2. Didukung oleh kompetensi implementor yang memadai.
3. Adanya dukungan dari aspek moral perusahaan.

Dari analisa tabel dapat diketahui untuk rata-rata tanggapan responden penelitian tentang faktor sumber daya sebagai bentuk faktor pendukung mutlak dibutuhkan dalam upaya pelaksanaan kebijakan ini. Dari 3 (tiga) sub indikator dimana untuk tanggapan responden yang menyatakan baik di tanggap oleh sebanyak 6 orang atau 30% responden yang berkategori baik. Kategori baik ini bermakna bahwa responden menilai bahwa dukungan sumber daya itu baik dari dalam instansi Dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten Kampar maupun dukungan moral perusahaan sudah baik dan memenuhi kebutuhan yang ada.

Selanjutnya sebanyak 11 orang atau 55% responden penelitian memberikan tanggapan bahwa dari faktor sumber daya berkategori cukup baik. Kategori cukup baik ini bermakna bahwa responden mempunyai sumber daya yang bermutu dan cukup tapi tidak dibandingkan dengan aspek moral perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk lokal dimana perusahaannya berdiri.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa sumberdaya manusia yang ada di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja masih sangat terbatas, baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya, pelatihan dan penyuluhan terhadap tenaga kerja yang seharusnya menjadi program tetap dari dinas sosial dan tenaga kerja menjadi terhambat. Selain dari program penyuluhan dan pelatihan, program sosialisasi ke perusahaan-perusahaan juga tidak rutin dilakukan, hal ini juga disebabkan karena

kurangnya jumlah pegawai apabila dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar.

Masalah dana ternyata juga menjadi kendala dalam menjalankan peraturan daerah ini, tidak memadainya dana yang tersedia membuat banyaknya program kerja yang tidak berjalan, selain itu dana juga berpengaruh terhadap fasilitas-fasilitas yang tersedia, fasilitas yang dimaksud adalah gedung untuk mengadakan penyuluhan dan pembinaan terhadap tenaga kerja dan untuk mengadakan sosialisasi dengan perusahaan.

Dari analisa data tabel dan hasil wawancara dari responden dapat disimpulkan bahwa faktor sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan ini berada pada kategori *cukup baik*.

3. Disposisi/sikap pelaksana

Disposisi atau sikap pelaksana yang di maksud adalah kecenderungan-kecenderungan para pelaksana kebijakan dan masyarakat. Sikap pelaksana ini artinya sebagai sikap para pelaksana untuk mengimplementasikan kebijakan, jika ingin secara efektif dan efisien, para implementor tidak hanya harus mereka lakukan dan kemampuan untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut. Adapun indikasi dari disposisi/sikap pelaksana antara lain:

1. Adanya pemahaman, konsistensi dan pengetahuan yang sama tentang isi kebijakan antara pembuat dan pelaksana atau implementor kebijakan.
2. Adanya iktikad baik dan rasa tanggung jawab dari pengusaha dalam tindakan lapangan.
3. Adanya komitmen dari pelaksana untuk melaksanakan kebijakan sampai kepada tujuannya.

Bagaimana pengaruh disposisi terhadap implementasi kebijakan peraturan daerah kabupaten Kampar No 5 Tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal, dapat dilihat melalui tanggapan responden.

Dari tanggapan responden dapat diketahui untuk rata-rata tanggapan responden penelitian tentang faktor disposisi atau sikap karakteristik implementor sebagai bentuk pemahaman. Iktikad baik dan rasa tanggung jawab yang di butuhkan dalam upaya pelaksanaan kebijakan ini. Dari 3 (tiga) sub indikator dimana tanggapan responden yang menyatakan baik ditanggapi oleh sebanyak 5 orang atau 25% responden yang berkategori baik. Kategori baik ini bermakna bahwa responden menilai bahwa disposisi atau sikap implementor merupakan bersifat individu dan sosial.

Selanjutnya sebanyak 11 orang atau 55% responden penelitian memberikan tanggapan bahwa disposisi atau sikap dan karakteristik terkategori cukup baik. Kategori cukup baik ini bermakna bahwa responden mempunyai sikap dan karakteristik yang baik dimana sebenarnya ada iktikad baik dan rasa tanggung jawab dari pengusaha dalam tindakannya.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa pelaksana kebijakan sudah mengetahui dan memahami tujuan dari kebijakan tersebut, namun dalam pelaksanaannya belum sesuai dengan isi dari kebijakan, karena apabila dilihat isi dari peraturan daerah terdapat bahwa Dinas Sosial dan Tenaga Kerja berperan dalam penyaluran dan penempatan tenaga kerja yang telah terdaftar di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, namun hal ini belum terlaksana, pendaftaran tenaga kerja lokal masih sebatas pendataan berapa jumlah tenaga kerja lokal yang belum memiliki

pekerjaan, namun belum ada tindak lanjut untuk mengurangi jumlah tenaga kerja lokal yang belum mendapatkan pekerjaan.

Apabila dilihat dari hasil wawancara dengan informan dari perusahaan dapat dilihat bahwa mereka memahami mengenai peraturan tersebut, namun karena tidak ada tindak lanjut dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja mengenai laporan lowongan pekerjaan yang mereka informasikan membuat mereka bersikap tertutup atau bisa dikatakan tidak mengikuti peraturan yang telah di informasikan.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa Dinas Sosial dan Tenaga kerja memiliki wewenang dalam melindungi tenaga kerja lokal, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja berhak untuk melakukan penyaluran tenaga kerja ke perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar dan perusahaan harus tunduk dan patuh terhadap Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut.

Apabila dilihat dari komitmen yang dimiliki oleh pelaksana dalam mengimplementasikan peraturan daerah nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja belum memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan kebijakan sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan seperti tidak adanya penyaluran dan penempatan tenaga kerja lokal yang telah mendaftar di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, tidak adanya kontrol dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja terhadap perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar dan tidak adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak menggunakan tenaga kerja lokal sebagaimana yang ada di dalam peraturan.

Dari analisa data tabel dan hasil wawancara dari responden dapat disimpulkan bahwa disposisi atau sikap yang ada, baik pada aparatur dinas sosial

dan tenaga kerja kabupaten Kampar maupun dari pengusaha berada pada kategori *cukup baik*.

4. Struktur birokrasi

Struktur birokrasi yang dimaksud adalah struktur kelembagaan yang mendukung terlaksananya kebijakan sehingga tidak ada yang merasa di persulit dalam melaksanakan kebijakan tersebut. Oleh karena itu, struktur kelembagaan yang berjalan dengan baik merupakan syarat mutlak untuk kebijakan pemerintah yang efektif. Struktur adalah pengaturan elemen organisasi agar berada pada tempat dan fungsinya masing-masing, sehingga efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Struktur birokrasi sangatlah berpengaruh di dalam terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Struktur birokrasi sangatlah berpengaruh didalam terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan. Dimana image/penilaian dari suatu organisasi sangat mempengaruhi dari keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Untuk mengetahui sejauh mana struktur birokrasi mempengaruhi implementasi peraturan daerah nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal dapat dilihat dari indikator struktur birokrasi yaitu:

1. Adanya prosedur standar operasi (standard operating procedures) dari Dinas sosial dan tenaga kerja untuk menjalankan perda No 5 tahun 2009 pasal 7 oleh petugas.
2. Upaya koordinasi dengan pihak terkait harus terjalin dengan baik.
3. Implementor dalam menyampaikan kebijakannya harus mengikuti prosedur yang ada.

Dari analisa tabel dapat diketahui untuk rata-rata tanggapan responden penelitian tentang faktor struktur birokrasi

sebagai bentuk prosedur pelaksanaan tugas dan upaya koordinasi. Dari 3 (tiga) sub indikator dimana untuk tanggapan responden yang menyatakan baik ditanggapi oleh sebanyak 6 orang atau 30% responden yang berkategori baik. Kategori baik ini bermakna bahwa responden menilai bahwa struktur organisasi pada PT. Ramajaya Pramukti kabupaten kampar telah ada dan berjalan dengan baik sejak sebelum perda No 5 Tahun 2009 ini dibuat.

Selanjutnya sebanyak 6 orang atau 30% responden penelitian memberikan tanggapan bahwa dari faktor struktur birokrasi cukup baik. Kategori ini bermakna bahwa responden mempunyai prosedur operasi yang standar (SOP) dan telah menjalankan koordinasi dengan pihak yang terkait, namun dalam pelaksanaannya mereka bersifat fleksibel dan memilih dalam proses tindakan kerja.

Kemudian dukungan birokrasi juga diperlukan dalam struktur birokrasi ini. Dukungan birokrasi adalah bagaimana dukungan dari pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Kampar.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa pemerintah mendukung kebijakan mengenai penempatan tenaga kerja lokal, karena dengan adanya kebijakan ini maka pemerintah kabupaten Kampar akan terbantu dalam mengatasi masalah pengangguran. Pemerintah telah mengalokasikan dana untuk program-program yang telah disusun oleh dinas sosial dan tenaga kerja dalam melaksanakan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal, namun belum memenuhi sesuai kebutuhan seperti sarana dan prasarana.

Dari hasil tabel dan hasil wawancara dari responden diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang

ditujukan oleh aparaturnya dinas sosial dan tenaga kerja kabupaten Kampar berada pada kategori yang *cukup baik*.

Berdasarkan analisa tabel maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perda No 5 Tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal di kabupaten Kampar, pada Dinas sosial dan tenaga kerja di kabupaten Kampar adalah cukup baik. Ini terbukti dari 20 orang responden yang ada, rata-rata yang menyatakan baik adalah 6 orang atau 30% responden penelitian. Sedangkan yang menyatakan cukup baik rata-rata sebanyak 10 orang atau 50% responden penelitian serta yang menyatakan kurang baik rata-rata 6 orang atau 30% responden. Dari hasil rata-rata tertinggi menunjukkan bahwa pelaksanaan peraturan daerah No 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal terlaksana dengan *cukup baik*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka beberapa kesimpulan yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan dari rekapitulasi akhir responden penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal tidak terlaksana dengan baik. Dikeluarkannya peraturan daerah kabupaten Kampar tentang penempatan tenaga kerja lokal, karena melihat fenomena perkembangan dunia usaha di kabupaten Kampar, namun para pengusaha tidak mengoptimalkan tenaga kerja lokal, karena belum ada

peraturan yang kuat untuk mengatur hal tersebut.

2. Hambatan-hambatan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal sebesar 40% dan 60% untuk tenaga kerja non-lokal, terutama bagi perusahaan yang baru berdiri setelah peraturan daerah itu di undangkan/ di sahkan. Akan tetapi bagi perusahaan yang telah beroperasi jauh sebelum peraturan daerah tersebut di undangkan/ disahkan seperti PT. Ramajaya Pramukti di lakukan secara nasional. Tidak itu saja, tenaga kerja yang telah dipekerjakan sejak awal tidak begitu saja dapat di ganti, kecuali sudah seharusnya seperti memasuki masa pensiun, mengundurkan diri atau karena sebab lain. Dalam keadaan demikian, barulah pihak perusahaan dapat merekrut tenaga kerja lokal pada PT. Ramajaya Pramukti. Sebagai tambahan atas kekurangannya tenaga kerja yang sudah di rekrut sebelumnya.

SARAN

Adapun yang menjadi saran penulis kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan PT. Ramajaya Pramukti terhadap analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di kabupaten Kampar yaitu :

1. Perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten Kampar khususnya PT. Ramajaya Pramukti yang masih belum mengetahui dan memahami tentang Kebijakan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di kabupaten Kampar ini, maka diperlukan sosialisasi kepada semua perusahaan dan pengusaha yang beroperasi di kabupaten Kampar oleh pemerintah

setempat khususnya pada PT. Ramajaya Pramukti, sehingga semua pihak yang dapat memahami arti dan makna serta tujuan peraturan daerah tersebut.

2. Perlu adanya sanksi bagi pengusaha atau perusahaan yang berdomisili di kabupaten Kampar khususnya pada PT. Ramajaya Pramukti yang tidak melaksanakan apa saja yang telah diisyaratkan dalam Perda tersebut. Sanksi tersebut dapat berupa pencabutan izin bagi perusahaan yang tidak mau mempekerjakan tenaga kerja lokal di perusahaannya.
3. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
 - a. Meningkatkan peran dan fungsi Balai Latihan Kerja dalam memberikan keterampilan bagi tenaga kerja lokal, khususnya bagi tenaga kerja lokal kecamatan tapung di kabupaten Kampar. Sehingga nantinya mampu bersaing di bursa tenaga kerja.
 - b. Perlu terjadinya komunikasi yang baik antara Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Kampar, misalnya dengan melakukan pertemuan-pertemuan baik itu di adakan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Kampar maupun oleh pengusaha-pengusaha, membicarakan dan mencari solusi yang berkenaan dengan masalah penerimaan dan penempatan tenaga kerja lokal sehingga dengan komunikasi yang baik akan terjalin kerjasama atau koordinasi yang baik pula khususnya pada PT. Ramajaya Pramukti.
 - c. Pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja mengambil kebijakan yang tegas untuk setiap perusahaan yang berdomisili di Kabupaten Kampar khususnya pada PT. Ramajaya

Pramukti untuk menaati peraturan daerah yang telah di buat, dan apabila tidak menaatinya perusahaan akan dikenakan sanksi yang terlampir di peraturan daerah No 5 Tahun 2009 pada pasal 34 yang berbunyi :

- 1) Barang siapa yang tidak mematuhi ketentuan sebagaimana di atur dalam peraturan ini dapat diancam dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Tindak pidana sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah pelanggaran.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Hamim Sufian. 2003. *Sistem perencanaan strategi dalam pembangunan*. Pekanbaru: UIR Press.
- Hamim Sufian. 2004. *Filsafat ilmu. Ilmu pengetahuan dan penelitian*. Pekanbaru: UIR Press.
- Husni, lalu. 2003, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Kansil, dan Christine. 2003, *Sistem pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bumi aksara
- Kartohadi kusumo, Soetardjo. 1984, *desa*. Jakarta: Balai pustaka.
- Nugroho, Riant. 2009. *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Nurcholis, hanif. 2005. *Pemerintah dan otonomi daerah*. Jakarta: Grasindo.

Pamudji, S. 1992. *Kepemimpinan pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Bumi aksara.

Rasyid Ryas. 1997. *Dinamika pemerintahan (Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan)*. Jakarta: Yarsif Waterphone.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi aksara.

Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemimpinan yang baik)*. Bandung: Mandar maju.

Singaribun, Masri dan Sofian efendi, 1989, *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES.

Soejono dan Abdurrahman, 1999, *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soepomo, Imam. 1983, *pengantar hukum perburuan*. Jakarta: Djambatan.

Soeroto, 1986, *Strategi pembangunan dan perencanaan Tenaga kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Syakani, HR, dkk. 2002. *Otonomi daerah dalam Negara kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Tangkilisan. Hassel Nogi S. 2003. *Kebijakan Publik Untuk Pemimpin Berwawasan Internasional*. Yogyakarta: Balairung.

Wahab, Abdul, Solihin. 2002. *Analisis Kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijakan*. Jakarta: Bumi aksara.

Wahab, Solihin Abdul. 2002. *Analisis kebijaksanaan*. Jakarta: Bumiaksara.

Dokumen

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan daerah kabupaten kampar No. 5 tahun 2009 tentang Penempatan Tenaga Kerja.